

現代ドイツ企業経営における 労資共同決定方式の確立過程

——「共同決定法方式」の成立過程の研究（2）——

大橋 昭一

I. まえがき

(1) 本稿の課題と論述限定

ドイツでは、企業経営にあたって、少なくとも一部の小規模の中小企業（常時的従業員数4名以下のもの）を除いて、労働側がなんらかの形で、広く、かつ大幅に企業経営に参画しており、しかもそれが法律で定められていることを特色とする（ただし本稿では民間企業のみが対象）。こうした労働側の経営への参画は、ドイツでは、“経営参加”（Partizipation ; Beteiligung）といわれるよりは、はるかに“共同決定”（Mitbestimmung）とよばれることが多い。

ドイツにおけるこうした経営参加・共同決定にかかわる法規は、少なくとも第二次世界大戦後では、1951年のいわゆる「モンタン共同決定法」（Montan-MitbestG., 1951）を出発点とする。「モンタン共同決定法」は、モンタン産業すなわち石炭・製鉄・製鋼企業で常時的従業員1,000人以上の企業にのみ適用されるものであったが、企業の最高意思決定機関である監査役会を、資本側代表すなわち出資者・雇用者（Arbeitgeber）代表と、労働側代表すなわち被用者（Arbeitnehmer）代表とにおいて半数ずつ占めるという文字通り労資対等の共同決定を実現したものであった（ただし他に中立の監査役1名があり、合計では必ず奇数構成になる。なお、こうした場合資本側の経営者にあたるものは、現代ドイツ語では一般にArbeitgeberといわれる。ここでは“雇用者”という。また、従業員などは一般にArbeitnehmerといわれる。以下本稿ではこの意味を明確に示す必要がある場合には“被用者”という）。

この労資対等の共同決定を、従業員2,000人以上の大企業全体に拡大することを実現したが、1976年の「共同決定法」（MitbestG., 1976）であり、同法はドイツ式経営参加・共同決定を象徴的に代表するものとして、特に労働運動関係者からは称揚されるものであった（ただしこの方式では中立の監査役はない。監査役会は労資代表だけの同数偶数構成。議事が1回の採決で決まらない時には2回目採決が行われるが、この2回目採決では監査役会議長は2票投じることが可能。すなわちキャスティングボートは議長にある。議長の選出は、最終的には、出資者代表監査役の多数の賛成で決まる）。

「モンタン共同決定法」も「共同決定法」も、企業最高経営機関における経営参加・共同決定を規定したものであるが、個々の職場レベルにおけるそれを規定したものに「事業所組織法」（BetrVG., 1972）がある。これらの法律による経営参加・共同決定の具体的な方式については、拙前稿（大橋, 2020a）で概要を論述しているので、それを見られたい。

「共同決定法」の場合、その制定を目指し中心的に推進したものは、ドイツ労働組合の統合体である DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund: ドイツ労働組合総同盟; 本稿では DGB と表記する) であった。DGB でこの法律の構想が始まったのは、1950 年代中葉といわれるが、これには、本稿筆者のみとところ、旧「事業所組織法」が 1952 年に制定されていることが大きな要因になっている。旧「事業所組織法」によると、一般企業（ただしこの場合は常時的従業員 500 人以上）の監査役会は出資者代表と労働代表が 2 対 1 の割合で構成することになっていた（この点が現在の「三分の一参加法」(DrittelbG., 2004) として独立法となった。現行の「事業所組織法」(BetrVG., 1972) にはこの件の規定はない）。これは、労資の対等・同等の共同決定を目指す DGB にとっては、大きな後退を意味するものであって、一般企業における（「モンタン共同決定法」と同様な）労資対等・同等の共同決定の実現が、DGB の第 1 のスローガンとなったのである。

このすべての企業における対等・同等の共同決定をめざす「共同決定法」の構想の過程については、拙前稿（大橋, 2020a）で考察している。本稿はその続稿として、DGB 作成原案の公表（1968 年 3 月 12 日）以降についてドイツ連邦議会における審議、そして成立までの期間に限定して、テストーフ（Christian Testorf）の 2017 年の著、『共同決定：DGB：1 つの熱い鉄：1976 年の“被用者の共同決定に関する法律”の成立に寄せて』（Testorf, 2017）に依拠して、特徴的諸点を考察することを課題とする。同書は、著者、テストーフによると、「共同決定法」についての包括的体系的な、内容ある生成史としては初めてのものである（Testorf, 2017, S.28）。

ちなみに「共同決定法」は、制定過程上出発点になった DGB の構想公表が 1964 年 4 月 15 日、それを大いに推敲して DGB の法律案原案として公表されたのが（前記のように）1968 年 3 月 12 日、それに基づきドイツ連邦政府の法案として完成したのが 1974 年 2 月 20 日、その法案がドイツ連邦議会に上程されたのが同年 4 月 29 日、そして 1976 年 5 月 4 日付けで公布、施行されたものである。

なお、ドイツにおける労働側の経営参加・共同決定の方式（端的には法律）の概要は、前記のように、拙前稿（大橋, 2020a）で概述しているが、その基礎となっている、これら経営参加・共同決定方式に共通した根本的特色、すなわち基本的な考え方は、本稿論述上でも不可欠なものであるので、下記において再録している。

(2) ドイツにおける経営参加・共同決定制の基本的特色

企業経営への参加方式は、日本では経営参加も賃金問題などと同様に労働条件にかかわるものとして、労働組合が一元的に担当するものとなっているが、ドイツでは、経営参加は働き方についての協議の問題であるのに対し、後者つまり賃金交渉などは交渉あるいは闘争の問題であるから、性格が異なる別領域の問題として区別されるべきものとされ、担当者も前者については事業所協議会 (Betriebsrat) であるのに対し、後者は労働組合 (Gewerkschaft) として峻別されるものとなっている。

この点は、事業所協議会も労働組合も、被用者つまり労働者だけの組織ではあるが、組織方法が異なることに由来する。ドイツなど欧米では、労働組合は、通常、職業別もしくは産業別に、企業や事業所の範囲を超えて組織されているため、1つの企業や事業所の従業員が同一の労働組合に属しているとは限らない。そこで、労働組合は異なるが、1つの事業所（ないし企業）で働く従業員の働き方などの共通の問題を処理するためには、労働組合とは別の、当該事業所所属のすべての従業員を代表する組織を作り、経営者側と協議する必要がある。これが事業所協議会である。それは、事業所従業員協議会というべきものである。

ただしドイツでは、事業所協議会はあくまでも働き方について協議するところの、経営参加のための組織で、争議行為（Arbeitskampf）をすることはできないものとなっている（BetrVG., 1972, §74(2)）。これは事業所協議会の平和維持義務といわれる。賃金率問題、経済問題などは争議的事項であり、当該事業所に直接かわるものであっても、事業所協議会の対象事項にはならない。これらは労働組合が担うものである（BetrVG., 1972, §2(3)）。すなわち、いわゆる労働問題でも、大綱的にいえば、賃金交渉問題（Tarifpolitik）と経営参加問題（Mitbestimmung）とが峻別され、「資本と労働との対抗を処理する2つの異なったアリーナ」（Testorf, 2017, S.9）とされているところに、ドイツの大きな特徴がある。

もっとも事業所協議会の活動、その組織の実際の態様は、労働組合と全く無関係ではない。例えば事業所協議会協議員の選挙では、候補者の推薦は、当該事業所の協議員選挙で選挙権のある従業員だけではなく、“当該事業所に組合員がいる労働組合”（die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften）もそれを行うことができる（BetrVG., 1972, §14(3)）。また、こうした労働組合では、当該事業所協議会協議員の4分の1以上の賛同がある場合には、1つの労働組合について1名ずつの派遣委員（Beauftragter）を事業所協議会会議に助言的に（beratend）参加させることができる（BetrVG., 1972, §31）。

以上の事業所協議会による経営参加・共同決定行為と、労働組合による交渉・闘争的行為とは、資本主義的賃労働の2側面、すなわち労働遂行的側面と、それが雇われ人により行われる側面との2側面であり、資本主義的賃労働はこの2側面の統一体、矛盾の統一体であることをいうものであることはいうまでもない。

Ⅱ. 「共同決定法」の成立過程

—— 1968年以降の状況 ——

(1) 社会経済的背景：参加思想の高揚

「共同決定法」は、前記のように、1976年5月4日付けで成立している。法案原案の連邦議会における審議過程を中心としたところの、（DGB 原案公表の）1968年から1976年に至る期間は、（当時の西ドイツを含め）世界的に激動の時代であった。1973年と1979年1月との2回にわたり大

規模な石油危機が勃発したばかりか、それに呼応するかのように、学生をはじめとする若者たちの反体制的運動が実に盛んであった。

反体制的運動についてみると、すでに1968年10月にメキシコシティで大規模な学生デモが起き、中央政府により鎮圧される事件が起きている。1969年になるとアメリカ・マサチューセッツ大学などで紛争が起き、同年4月にはコーネル大学で一部学生が学生センターを占拠する事件があった。日本でも1968年以降実に多くの大学で紛争が起き、高揚した。その象徴というべき東大紛争が、その年の入学試験は中止という形にしろ、とにかく終結したのは1969年1月であった。

世界的に大きく注目されたのは、フランス・パリで学生たちがカルチュ・ラタンを占拠した事件であったが、その闘争行為が頂点に達したのは、1968年5月のことであった。フランスではまた、1973年6月リップ時計会社において、労働者たちの工場占拠、自主管理闘争が行われている。

こうした激しい運動は、基本的には、学生や労働者たちが体制側からは排除された存在であり、体制側により管理されるだけの客体的存在であるものとしてとらえ、それに反発しておきているものと認識され、かれらを管理の主体として扱うことの必要性が提起された。そこで、組織においてこうしたものたちを経営や管理の主体として考え、参加させる必要が盛んに唱えられた。労働者たちばかりではなく、学生についても大学運営への参加が高唱された。参加思想の高揚である。テストーフも「当時の若者や学生の多くは、公共的なものへの一方的服従を拒否し、それに参加する (partizipatorisch) 志向のあることを示していた」と述べている (Testorf, 2017, S.266)。

結論を先にいえば、DGBが当時推進していた労資対等の共同決定を企業全般に拡大するという「共同決定法」制定運動は、社会経済的背景としては、こうした全世界的な参加推進運動の一翼を担うものであって、その制定には実に最適な状況にあったといえることができる。というよりは、それ自身が、以上のような全世界的な参加推進運動の有力な一翼のものであったと位置づけられることが必要なものであった。

当時の西ドイツの政治情勢について一瞥すると、1969年9月28日の連邦議会議員選挙に基づき SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands: ドイツ社会民主党; 本稿では SPD と表記する) と FDP (Freie Demokratische Partei: 自由民主党; 本稿では FDP と表記する) との連立政府が成立し、SPD のブランドが首相の座に就いた。この点についてテストーフは、「SPD は今や第1党として民主主義を実現する保証であったのであり、ブランドは、これまでの CDU 志向的国家を修正する動きを象徴するものであった。…選挙中には労資対等的な共同決定 (paritätische Mitbestimmung) ということは前面に置かれることが少なかったが、“社会生活のあらゆる分野において共同決定を増やす” というスローガンは盛んに唱えられた」と書いている (CDU は Christlich-Demokratische Union Deutschlands: ドイツ・キリスト教民主同盟をいう)。

さらにこれに加えてテストーフは、「(労働組合の) 共同決定推進運動についてみると、1960 年代中ごろ以降では、広く社会的にそれを肯定する動き (eine bereite gesellschaftliche Bejahung) がみられた。…共同決定は、当時すでに、時の流行語 (ein Modbegriff der Zeit) になっていた」と述べている (Testorf, 2017, S.265-266: カッコ内は大橋のもの、以下同様)。

ただし連邦政府は、DGB の支援関係にある左派的な SPD と、自由主義を標榜する FDP との連立であったから、共同決定政策でも、結局、FDP の考えや態度がキープポイントになるものであった。次に主としてこの点について取り上げる。ちなみに、SPD と FDP との連立関係は、一般には、“社会自由連立” (sozialliberale Koalition) とよばれた。

(2) FDP などの態度

SPD と FDP との連立協議において、当然のことながら、共同決定法案の取り扱いの問題が論議された。そこで FDP 側からは、次の 2 点が提起された。その第 1 は、社会的少数派といわれるもの、すなわち企業では端的には職員職被用者 (Angestellte) の権利擁護に資するものとするのであった。第 2 は、最終上程法案作成にあたっては、SPD・FDP 連立政府で設けられるはずの政府委員会 (Regierungskommission) の検討結果に沿ったものとするのであった。

これに対する SPD 側の態度についてみると、例えば 1969 年 9 月 1 日の SPD 労働組合協議会 (Gewerkschaftsrat) の議事録によると、SPD 側では、共同決定法の問題では、FDP の合意を得るために、特段の譲歩はできないとする見解もあれば、FDP とはまだ協議中であるから、この時点でこれを FDP 側の最終的見解とする必要はない。そのようなことをすれば、少なくとも FDP の一部の人たちを敵にまわすことになる、と論じるものもあった。少なくとも同年 10 月 3 日の同会議の結語では、「(共同決定法の問題では) 連立協議の中でまとめられた妥協的な案 (Kompromisse) は、それぞれの側がそれぞれの目標を放棄したことを意味するものでは全くない」という記録になっている (Testorf, 2017, S.268)。

ブランド首相は、当時、『シュピーゲル』誌のインタビューで、共同決定の問題は、民主主義的国家をより活気あるものにするという問題であり、それを、例えば監査役の数の問題に局限するのは妥当ではない、という趣旨の発言をしていた (Testorf, 2017, S.269)。テストーフのみるところでは、ブランド首相は、要するに、事業所全般に適用されるといい旧「事業所組織法」について、労働者側参加の強化を図る方向で収拾するよう考えていたのではないかといわれる (Testorf, 2017, S.270)。

ちなみに、資本側の代表といっているドイツ雇用者団体連合 (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände: ドイツ雇用者団体連合; 本稿では BDA と表記する) の当時の代表、フリードリヒ (Otto A. Friedrich) は、FDP では結局、監査役は出資者、経営者 (Management) および被用者から 3 分の 1 ずつ選出することが考えられているのであり、いずれにしろ、出資者側としては、監査役会の労資同数制やそれに類したものは絶対に受け容れられないと、語っていた (Testorf, 2017, S.270)。

FDPに戻ると、1971年9月に同党の中央執行委員会というべき連邦中央委員会(Bundeshaupptausschuss)においてFDP原案を作成すべく会議が開催された。そこにおいて、例えばマイフォーファー(Werner Maihofer)は、共同決定廃止は考えられないし、労資だけの2要素説(Zweifaktorenmodell)もとれないから、少なくともかなりの大企業では、共同決定企業の監査役会は出資者代表=4、一般被用者代表=4、上級管理職員代表=2の割合で構成されるのが望ましいと提議し、その際上級管理職員は、結局、資本側のものになるであろう、と付言している(Testorf, 2017, S.272)。

しかし、これには同委員会でもかなり反対論があった。例えばドイツ雇用者団体連合(BDA)の執行部の一員でもあったフェルチュ＝レーヴァー(Dieter Fertsch=Röver)のように、企業破産の際などに実体上の危険(Substanzzisiko)を被るものは出資者であり、雇われ人である被用者は、實際上、それほど大きな損害を受けるものではないから、労資共同決定には賛同できないというものもあった。この会議では、マイフォーファーらは、最後には、上記の監査役会の割合を、出資者側=6、一般被用者側=4、上級管理職員側=2に変えている(Testorf, 2017, S.274)。

テストーフによると、当時のFDP議員には社会政策に精通したものがなく、「結局、FDPの共同決定モデルは、SPDなどの政党やDGB提示のものにとくらべると精度が低く、本質的に実際の価値がないものであった。…しかしドイツ連邦議会などでは、極論を提起したりすることがあるかもわからないその他の党に対し、一定の歯止めの効果(abgrenzen)があるところに、有用性(profilieren)がある」ものであった(Testorf, 2017, S.275)。

(3) ビーデンコップ委員会報告書

そうした中、既述で一言した政府委員会が、ルール大学のビーデンコップ(Kurt Biedenkopf)を長にして立ち上げられた。それは、企業における被用者の共同決定がもたらす作用、そのために必要な政策や方策等について学問的に中立の立場から調査、研究することを課題とするものであった。その結果は1970年1月に公表された。ビーデンコップ委員会報告書といわれるものである。調査は、1951年の「モンタン共同決定法」と1952年の旧「事業所組織法」の適用企業について実際関係者へのアンケート調査や意見聴取などを中心に行われた(以下本項はTestorf, 2017, S.279-283による)。

その内容は、テストーフによると、全体としてはDGBの立場を肯定的に評価し、企業者陣営のそれに反対的な立場のものであった。細部についてみると、例えば被用者代表監査役でも、とりわけ当該企業内部のものは、総じて当該企業経営に肯定的な考え方をとる傾向がある。さらに一般的にみると、被用者の中でも職員職被用者の多い企業や事業所では、監査役会において企業経営に対する協力的態度(Kooperationsbereitschaft)が強い傾向がみられるとするものであった。

他方、DGBが主張しているような、共同決定企業の監査役会では銀行などの影響力が強いという傾向は認められ難いとし、また中立の監査役は、それにふさわしい存在になっている、と

いうことであった。

ちなみに、これまでの経緯において、DGB などにとって苦しい立場におかれることがあったもののひとつは、被用者代表監査役が、自分の担当専門的職務に関連した事柄を、経営上優先させたりする、いわゆる“依怙鼻眞的態度” (Koppelgeschäfte) があるという非難があったことである。この報告書では、こうした状況はないと宣せられている。つまり、こうしたことなどにより「企業の収益性原則 (Rentabilitätsprinzipien) が、被用者の共同決定により損なわれているということには証拠がない」と明記されるものになっている (Testorf, 2017, S.280)。

一方、当時一部ですでに始まっていた経済後退に対する企業の対応行動、すなわち人員整理などのダウンサイジングなどについて、同報告書は、モンタン産業領域でみられる激しい経営危機 (Krise) や、それに対応する行動 (Anpassungsprozess) において否定的な行為は認められなかった。このことは「事業所組織法」の適用企業についても同様であった、と書いている。

テストーフによると、同報告書では、「被用者代表たちは、仕事喪失や生活破綻の恐怖にもかかわらず、企業の長期的な目標、投資、配当支出 (Dividendenausschüttung) に反対しないと同時に、ダウンサイジングや作業所集約などについては、仕事の確保に全力をあげるよう努めている」旨が書かれている (Testorf, 2017, S.280; 当時のダウンサイジング等について詳しくは大橋／竹林, 2019 をみられたい)。

“労働組合国家”という非難に対しても、同報告書はその根拠がないとし、テストーフによると、「監査役会の被用者代表メンバーたちは、その独立性 (Unabhängigkeit) に強く固執するものばかりであった」と書かれている。テストーフは、「この点について積極的な評価がなされていることは、この調査によると、大企業の経済力を誤用すること (Missbrauch) はどの側からもなされてはいないことを示したものである。このことはモンタン産業の再建・進展過程においてもそうであった」と述べている (Testorf, 2017, S.281)。

故に、テストーフによると、このビーデンコップ委員会報告書は、共同決定を広く拡大し、完成させるための土台を提示したものであって、労働組合の本来の担当事項である賃金問題とは別の領域として、経営参加・共同決定問題があることを、現在において事実として立証したと位置づけられるものであった。

この上になって、同報告書は、設けられるべき共同決定制の骨子を以下のように提議している。まず、共同決定適用企業は、従業員 1,000 人以上または 2,000 人以上となっており、同委員会でも最終結論はまとまらなかったとなっている。ただしその場合、DGB 原案にあるような適用企業についての最低資産額や売上高の 2 要因は、不要とされている。

監査役会メンバーの数については、ここでは企業全体的に適用される経営参加・共同決定が課題であるから、出発点になるものは、論理的には旧「事業所組織法」(今日の「三分の一参加法」) である。故にそれを基準にして考えれば、この場合よりも出資者代表数を減じ、その分被用者代表数を増加することが望ましい。ただし厳格な労資同数 (Parität) の原則にとらわれる必要はない。従って同委員会としては、監査役数は、基本を 12 名とし、そのうち 6 名は出資者代表、

4名は被用者代表（うち2名は労働組合提案のもの）、2名は「その他」のものとして取締役会（Vorstand）に提案権があるとするのが望ましいとしている。この場合労働組合代表のものは、最終的には当該企業従業員の選挙で決められる。また、労務担当取締役は必要であるが、その任免は他の取締役と同様でよいことになっている（Testorf, 2017, S.283）。

これは、当時一般に想定されていた共同決定の姿を示したものといってもいいであろうが、DGBとしては受け容れ難いものであった。特に旧「事業所組織法」（すなわち今日の「三分の一参加法」）が出発点になることは、全く認められないものであった。

ビーデンコップ委員会報告書以降の状況について、ここではCDU／CSU（Christlich-Soziale Union：キリスト教社会同盟：本稿ではCSUと表記する）の動きについてみておきたい。後述のように、CDU／CSUは連邦議会における「共同決定法」の採決で反対票を投じた主たるものたちである。

(4) CDU／CSUの動き

まず、CDUでは、ビーデンコップ委員会報告書発表以前においてすでに、共同決定問題について独自の検討委員会が設けられていたが、テストーフによると、それはCDA（Christlich-Demokratische Arbeitgeberschaft Deutschlands：ドイツ・キリスト教民主主義的雇用者総同盟：本稿ではCDAと表記する）の影響下のものであったが、CDAはもともとアメリカの取締役会制度（amerikanisches Board-System）を理想的なものとしていた。

そうしたこともあり、ドイツ企業で労資共同決定制をとる場合には、監査役会は、出資者代表40%、被用者代表40%、取締役代表20%で構成されるのが望ましいという見解であった（Testorf, 2017, S.308）。DGBでは、これでは労資対等制にはならないとして、もとより反対であったが、DGBとの意見の遣り取りはあった。

そうした中、1971年1月25～27日、デュッセルドルフで開催されたCDUの党大会で、ドレッガー（Alfred Dregger）らにより、監査役会は、出資者代表7名、被用者代表5名で構成されるのを原則とする案が提出された。しかし同大会ではこの案は採択されず、ビーデンコップ委員会報告書案の方が望ましいということになった。それには取締役代表監査役が認められていることが大きく作用したものと思われる。

もっともCDU／CSUの中でも、CSUはどちらかといえば、共同決定に反対であった。また、CDUの1973年ハンブルク党大会で提出された「共同決定法案」は、確かにアメリカ取締役会制度方式の色彩の濃いものであった（Testorf, 2017, S.309）。DGBとしては、そうしたものは真の労資共同決定制にならないどころか、ヨーロッパの他の国の労働組合もそれを支持することがないものであろうと提議していた。

ところがCDUでは、CDAの考え方が広まった。結局、ハンブルク党大会では、基本的にはビーデンコップ委員会報告書案が了承されたが、その後においても種々な見解が提起された。その中には、上級管理職員代表監査役が必要というものもあった。また、監査役議長の権限と

選出方法に関し、議長は取締役の選出では最終決定権 (die letzte Stimme) を持つようにするが、議長の選出では監査役全員の 3 分の 2 以上の賛成を必要とする。ただしこれで決まらない場合は株主総会で決定する、という案が提出されたりした (Testorf, 2017, S.310-311)。

テストーフは、こうした CDU 関連の議論は、結局、「DGB や CGB (Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands : ドイツ・キリスト教労働組合総同盟 ; 本稿では CGB と表記する) と連帯したものというよりは、はるかに雇用者側の利益を代弁することに志向したものであった。民主主義という観点から提議されているというよりは、はるかに社会的市場経済 (soziale Marktwirtschaft) の体制に被用者たちを効率よく組み入れることだけに志向したものであった」と評している (Testorf, 2017, S.311)。

これらの点やその他の点も含めて、関係方面と協議が行われ、「共同決定法案」の最終的議会上程案が決まった。次にその最終過程を管見する。

(5) 議会上程案の形成

まずドイツ連邦政府では、SPD と FDP との協議が進み、1974 年 2 月 20 日には政府原案ができた (Testorf, 2017, S.349)。そこでは、まず「共同決定法」適用企業について、従業員 2,000 人以上と規定され、資産総額と売上高とは規定から除外された。また、学術研究を主たる目的とするものなど、いわゆる“特殊な事業体” (Tendenzbetrieb) は対象外とすることも確定された (MitbestG, 1976, §1(4))。

この政府原案では、監査役の労資同数制は堅持されていた。ちなみにそれが 10 名対 10 名の場合、被用者代表監査役は、従業員代表が 7 名、労働組合代表が 3 名とされ、従業員代表が相対的に多いものとなっていた。ただしその中には上級管理職員 1 名が必ず含まれるものであった。また取締役の任免はすべてが全監査役の 3 分の 2 以上の賛成でなされるものとなっていた。労務担当取締役はおかれるが、任免は他の取締役と同様なものであった。

さらに監査役会議長については、議事が膠着状態 (Pattsituation) に陥った場合、労資どちらか一方の監査役の多数の反対がない場合には、議長において最終決定 (Stichentscheid) をなすことができるものとなっていた。

これらの中で、DGB では、さしあたり、上級管理職員の特別視、監査役議長の最終決定権などは受け容れがたいとして、SPD 側に政府原案の再検討を申し入れた。特に上級管理職員の扱いは、FDP の強い好意的立場もあり、難題とみられていた。しかし 1974 年 3 月 4 日ドイツ連邦労働裁判所 (Bundesarbeitsgericht : BAG) において、上級管理職員について、「事業所組織法」第 5 条第 3 項によると、同法適用上、被用者 (Arbeitnehmer) に含まれないことになっているが、その職務は自己責任的なもの (eigenverantwortlich) と解すべきものであるという判決が出ており、DGB としては、上級管理職員を別扱いにする必要はないことが確定していることを根拠に、「共同決定法」原案では、そのようにするよう主張した。しかし実際には、議会における審議過程の論議を待たねばならなかった。

同法案は、1974年4月29日に上程された (Testorf, 2017, S.364)。上程にあたり、連邦労働省長官、アーレント (Walter Arendt) は、労働者の共同決定は、ワイマール時代からのドイツの伝統であるとした上で、一方の出資者側監査役の妨害行為で取締役の任命ができないような場合には出資者 (株主) 総会 (Hauptversammlung) の決定にゆだねるというような規定が一部で取り沙汰されているが、そのようなものは、実際には必要ないことなどを強調し、さらに、一部の人たちが共同決定は“労働組合国家”をもたらすと喧伝していることは、全く根拠のないものである、と力説した (Testorf, 2017, S.365)。

第1読会は、1974年6月20日に行われた。ここで、CDUのシェンク (Franz Ludwig Schenk) は、上程案で示されているような共同決定には断固として (kategorisch) 反対である。それは、労働組合へ権力を集中させるものであって、被用者の真の (echt) 共同決定を阻害し、企業の収益性関心 (Rentabilitätsinteresse) を貶置するようにさせるものであって、要するに、西ドイツを“労働者天国” (Arbeitnehmergesellschaft) にするものであると論じた (Testorf, 2017, S.366)。

こうしたこともあり、DGBでは、例えばGdED (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands: ドイツ鉄道員労働組合; 本稿ではGdEDと表記する) の委員長、ザイベルト (Philipp Seibert) のように、「共同決定法」審議では、後に必要となるかもしれない修正 (Korrektur) を考え、弾力的な (elastisch) 態度をとることが肝要と主張するものがあつた。

しかしその一方、IG Metall (Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland: ドイツ連邦共和国金属産業労働組合; 本稿ではIG Metallと表記する) のように強硬な意見のところもあつた。同労組委員長、ローデラー (Eugen Roderer) は、アーレントとの話し合いにおいて、法案の内容いかんによっては、成立後に公然と反対運動をするかもしれないと伝えていた (Testorf, 2017, S.371)。

(6) 「共同決定法」違憲論の生起

こうした中、「共同決定法」案は、1974年10月16日付けで、連邦議会の“労働・社会秩序委員会” (Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung) の審議にかけられることになった。そこでの審議は、テストーフによると、(資本側も労働側も) 「ともに真に有効で立証力のある発言をすることがなく、多くの発言は意味不明で (nebulös), 思弁的なレベル (spekulativ) にとどまるもので、例えばこの法律で、ドイツ経済はどのようなことになるかといった問題などは、論じられることがなかった」ものである (Testorf, 2017, S.377)。

ところが同年7月以降において、DGBにとって思わぬことに、政府から「共同決定法」案の合憲性について検証すること (Gutachten) を依頼されていたライザー (Thomas Raiser) とシュルツ (Rupert Schulz) との2人の法律専門家により、「共同決定法」の主旨は基本的にドイツ連邦基本法 (GG.) の“結社の自由” (Koalitionsfreiheit: GG., §9(3)) と“私有財産権保障” (Eigentumsschutz: GG., §14) の規定に違反するという検証結果が提示された (Testorf, 2017, S.380 usw.)。

前者の“結社の自由”の問題は、実は、すでに1960年代におきたことがある。要は、労資の

共同決定制のもとでは、労働側についてみると、特定労働組合と雇用者団体により、例えば監査役会メンバーは独占されてしまうから、特定労働組合以外では結社の自由 (Gegnerfreiheit) がないことをいうものであった。

後者の“私有財産権保障”の問題は、労資の共同決定制により、出資者の財産支配権が阻害されるだけでなく、企業財産について出資者のもつ“会社法的に定められている運営権” (die gesellschaftlich vermittelte Disposition) が阻害されたものになる。つまり「会社所有分 (Gesellschaftsanteil) に結び付いた企業者としての運営権の保障についてドイツ連邦憲法裁判所が下してきた解釈に照らすと、適合性が充分ではない」と提示されていることをいうものであった (Testorf, 2017, S.381)。

この2点について、さしあたり DGB では、次のように、すなわち前者についてはいわゆる黄色労働組合 (gelbe Gewerkschaft) が社会的に認められなかったことを根拠に、後者では「モンタン共同決定法」適用の実績を根拠に、それぞれ妥当性がないものとして社会的に確立されており、今さら合憲性を問われるようなものではない、という立場をとったが、しかし違憲論が、連邦議会における審議に悪影響を及ぼすことを危惧して次の2つの方策をとった。

第1は、DGB の立場を理解している法律家に専門的見解をまとめてもらい、理論的武装の強化をはかることであった。例えばその依頼を受けたゼッカー (Franz Jürgen Sacker) は、企業財産は実質上銀行に支配されている場合があることを指摘し、完全なる財産所有の例外はありと述べている。ただしシュタイン (Ekkehart Stein) のように、回答が遅れ、1976 年になったものもある (Testorf, 2017, S.386)。

第2は、DGB の考え方や立場を広く一般に広報することであった。当時はやはり、マスコミなどにより“共同決定法違憲論”が広く流布され、議会における審議過程にも影響しかねない状況にあった。そこで DGB では、1975 年 10 月の会議でその対応策を協議し、同年 11 月 8 日ドルトムントで大規模な集会を開いた。参加者はほぼ 25,000 人もあったといわれる。

さらに DGB では、「共同決定法」をテーマにした絵葉書やパンフレットを作成したり、一般雑誌に広報的広告を載せたりした。絵葉書は約 150 万枚を数えた。これらは“共同決定広報” (Mitbestimmungspropaganda) といわれるが、総額 27 万 DM に達したといわれる (Testorf, 2017, S.390)。

こうした経緯の上に、1975 年 12 月初頭、連邦議会では与党である SPD と FDP との間で最終的協議が行われた。当時の連邦首相、シュミットは BDI 首脳との会談で、「共同決定法」は成立する見通しである。しかしそれは、“労資対等共同決定” (paritätische Mitbestimmung) といえるようなものではない、と語っていたといわれる (BDI: Bundesverband der deutschen Industrie: ドイツ産業連盟 (日本の“経団連”に相当のもの); 本稿では BDI と表記する) (Testorf, 2017, S.405)。

さらに 1976 年 3 月初頭、シュミットは「共同決定法」は順調に進んでいる。問題は何もないと述べているが、テストーフによると、「長期にわたって行われてきた政党間協議の後、1つの解決案がようやく生まれた」。これに基づき、同年 4 月 29 日に第2読会が行われた (Testorf, 2017, S.414)。

第2読会は、野党である CDU/CSU の主張を聞くことを中心に行われた。第3読会では、

まとめとして、アーレントが演説した。その後本会議で記名投票による採決が行われ、賛成 391、反対 22、保留 1、で可決された。反対の多くは CDU / CSU 議員であったが、SPD でも反対 1 名があった (Testorf, 2017, S.416)。成立は 1976 年 5 月 4 日付けである。その後直近では 2015 年 4 月 24 日付けで同法第 7 条に改正があった。

Ⅲ. あとがき

以上においてみられるように、「共同決定法」はかなり難産であった。構想提起から法案成立まで 10 年以上の時間がかかっている。その上、労働法の専門家、エヴァ (Lohse Eva) によると、同法違憲論は、現在でもくすぶっている (Eva, 1995, S.70)。この難産であった点についてテストーフは (本節以下は Testorf, 2017, S.430-431 による)、総括的に、主として SPD の態度により「まさに共同決定という、経営参加進展 (partizipatorische Reform) の聖域的問題について、党 (SPD) と労働組合 (DGB) との間で歩調の一致があったとは、決していえないところに原因があった」と指摘している。

(1) DGB と SPD との関係

テストーフによると、すなわちこの問題は、SPD にとっては、初期には CDU / CSU との連立、後期には FDP との連立の問題がくびきとなったものであるが、その際「SPD は、常に現実的 (realistisch) に動いたのである。支援者である DGB も政治的事情や可能性をよく知っているはずとして、少なくとも SPD 幹部は常に、例えば (「共同決定法」原案の構想がまとまり、政府原案作成の開始の時であった) 1966 年初頭でも、(SPD と FDP とで最終的協議が行われた) 1975 年の年末の時期においても、SPD が主流を占めるドイツ連邦政府が、DGB の要請に対し渾身の努力を注ぐように働きかけることは、決してなかった」。

要するに「SPD は、DGB の運動について、DGB の大衆的な運動にもかかわらず、その共同決定法成立推進運動 (Mitbestimmungsforderung) は、労働者層 (Arbeitnehmerschaft) に大きな影響をあたえることはない」。従って SPD の得票増加にはつながらないと考えていたのである、とテストーフは論評している。

(2) 事業所現場の経営参加・共同決定と最高経営機関における経営参加・共同決定との関連

一方、テストーフの著で注目されることは、同書結語において (Testorf, 2017, S.425 usw.)、この問題では各方面を代表する関係者において見解が大きく分かれていると述べられていることである。

これに対しテストーフによると、“事業所協議会による経営参加”ではそうしたことはない。この事業所運営参加問題では、論者たちはすべてが共通の一種の合理主義的原理にたち、根本的立場において相違がない。これに対し“企業の最高経営機関における共同決定”では、そうでない。これは根本的見解、つまり価値観において違いがあるためである、と論じられている。

これは、どのようなことをいうものであろうか。

テストーフによるとそれは、この問題、すなわち“企業の最高経営機関における労資共同決定”の問題では、結局、私有財産制の原理的な中核的な問題に触れることになることをいうものである。かれはいう。「この問題では、結局、私有財産保障 (Eigentumsgarantie) という中核問題に触れることになる。すなわち、監査役会という最高意思決定機関における労資共同決定は、出資者や企業者の立場、なかんづく所有企業者 (Eigentümer-Unternehmer) の立場からは、(自己所有の企業財産の運営のあり方について) これまでの境界を一步越えたものになるのである」。

つまり、この問題は、根本的には、私的所有権のあり方の問題であり、所有権の本質に触れる問題である。それは、例えば労資の代表組織のトップ会談などで解決される問題では全くない、というのである。

これは、本稿で既述の「共同決定法」の違憲性いかなの問題である。これに対していえば、テストーフによると、例えば「事業所組織法」による経営参加では、事業所における作業現場の運営体制のあり方が問題となるだけであるから、「原理的に根本的な衝突といった問題はなく、雇用者側、労働者側、政党側において一致できるものであった」(Testorf, 2017, S.425-426)。

これに対しテストーフは、この問題、すなわち監査役会の労資同数参加の問題は、これとは原理的に別の問題であるというのである。つまりこの問題は、ドイツの場合、例えば歴史的にみると、別稿 (大橋, 2020a) で述べているように、もともと 1940 年代連合国占領下でおきたものであり、いわば異常事態、例外的状況下で始まったものであって、前例とはならないものである。故に、この問題を改めて原理的に考えるならば、これは本来、全体経済レベルで提起されるべきものであって、個々の企業レベルで問題となるものではない。少なくとも事業所の運営とは、次元が異なるものである、というのである。

さらに考えると、資本主義体制下で、労働側が資本側と共同で (企業財産の運営のあり方について) 決定を行うこと (Mitentscheidung) は、少なくとも「労働側も、資本主義的な利潤追求を是認したものとなる、という問題を含んでいる。事実、DGB の労資共同決定推進の主張に対して、左派的な労働組合員や論客、学生などからそうした趣旨の批判が提起されているが、DGB 側では適切な回答がなされていないではないか」とテストーフは指摘している (Testorf, 2017, S.428)。

しかし本稿筆者としては、以上のテストーフの所論は妥当性がないと考える。というのは、監査役会の労資対等共同決定に象徴されるモンタン共同決定制と一般企業の共同決定制、すなわち企業最高経営機関における労働側の同権的参加は、あくまでも仕事上における経営参加の 1 つの方式であって、「事業所組織法」における経営参加・共同決定の場合と本質的に区別されるものではない。少なくとも仕事のあり方等の問題では、両者は共通して運営の問題に対処するのであって、両者を区別する理由は何もないと考えるからである。

他方、企業財産の出資者所有原理は、この企業最高経営機関における労資同権的共同決定によってなんら影響をうけることはない。百歩譲って考えてもそれは、「事業所組織法」における

経営参加・共同決定の場合と本質的になんら異なるところはない。両者は、これを区別する理由は全くないと考える。

ちなみに、「共同決定法」の論議・審議の過程をみると、既述のように、共同決定企業経営の実際のあり方について、出資者代表機関である出資者（株主）総会が関与することのあることが問題である旨の発言がなされている。これとは別に、労働組合側でも、例えばIG Metallの委員長、ローデラーのように、1982年に（モンタン産業共同決定の経験からいうと）「株主総会（Gesellschafterversammlung）関係者が業務担当者（Geschäftsführer）に直接指示をすることがあって、共同決定制監査役会の決定が無効なものになる（ins Leer）ことがある。例えば、企業合併（Fusion）やコンツェルン形成（Konzernverträge）の事案などでは特にそうである」と述べているものもある（Loderer, 1982, S.615）。

こうしたことは、確かに監査役会共同決定制が企業の私的所有権にかかわるものとする説の一例になるであろうが、監査役会共同決定と「事業所組織法」における経営参加・共同決定とが基本的には同じ性格のものであることに対する反証にはならないと考える。逆に、仕事のあり方として共通の問題性があると考えerべきものと思われる。他方、「事業所組織法」における経営参加・共同決定でも、私的所有権の問題がある、といえはある。

こうした点は以上とし、本稿筆者としては、こうした点よりも、監査役会への労働側の参加は、歴史的にみると、少なくとも萌芽的には第一次世界大戦後の1920年の「事業所協議会法」（BetrRG., 1920）に始点があり、現在の形としては、1970年代における反体制運動の高揚を背景にしたものであることが強く注目されるべきものとする。結論的にいえば、両者はともに、少なくとも客観的には、それぞれの危機において終息案の1つとして機能したものである。つまり、こうした観点からするならば、1976年「共同決定法」を含めて、企業最高経営機関への労働側の参加や共同決定は、労働側の資本側への浸食というよりは、何よりも資本主義体制維持のための資本側の譲歩と位置づけられるべきものとする。

(3) 経営参加・共同決定の基本的理論の問題

こうした点からみると、フランクフルト、ゲーテ大学の著名な社会法・労働法の専門家、ワイス（Weiss, M.）が、労働側の企業最高経営機関における資本側と対等な参加、すなわち共同決定の意義について、どのように評価するかについて、現時点では、「共同決定法」について違憲論もあることを考えると、確定した評価はまだできないが、しかし今日では次のように評価することができるとしていることが強く注目される。

すなわちワイスは、現時点では「いずれにしろ、少なくとも共同決定が、経済的に否定的な影響をもたらしているということとはできない。それどころか、次のようにいうことができる。すなわち共同決定は、実は、ドイツでは長期的な投資傾向（Investitionsperspektive）を高めている。このことは、ドイツの共同決定的経済の投資誘引度合いが国際的に比較しても高いことによっ

て、立証されている。確かにドイツの共同決定的経営では、協議過程に時間がかかり、長時間のものになる傾向にある。しかし、決定において致命的な失敗 (dramatische Fehlentscheidung) をするようなことは、避けられるものになっている。つまり、ドイツの共同決定制は事情変化に対応する弾力性をもつものとなっているのである。それは、今や、“協力的な共同決定制” (die kooperative Mitbestimmungsstruktur) といっているものになっている」と論じている (Weiss, 2006, S.13-14)。

こうしたワイスの見解に接すると、本稿筆者としては、これによりいわゆる“全員参加的経営”が実現し、かねてから多くの論者により主張されてきた“全員経営者論”が現実のものになるのかという思いになることを禁じえない。ただしこの場合、本稿筆者としては、本稿冒頭で述べたところの、資本主義的賃労働が労働遂行的側面と、それが雇われ人により行われる側面との統一、矛盾の統一であることが充分考慮されなくてはならないと考える。

つまり、資本主義体制のもとでは、労働者は、労働の遂行者であると同時に、あくまでも雇われ人としてそれを行うものであるから、“全員経営者”という場合には、前提として、少なくとも企業経営が労資共同のものとして規定される必要がある。この点の理論展開が“全員経営者論”では不充分であったように思われる。

この点について、本稿筆者としては、ドイツ経営学理論では、結局、ニックリッシュ (Heinrich Nicklisch) の理論に基礎がおかれるべきものとする (ニックリッシュ理論については Nicklisch, 1929-32, 大橋, 1966: 大橋/渡辺, 1996 をみられたい)。ニックリッシュ理論の土台となっているのは、人間は、なにかずく企業経営など組織の場では、“有機体”と定義されるものであるということである。従って人間は、“全体即部分”という存在のものとして、すなわち人間は、個人において1つの全体であると同時に、より大きな全体 (例えば企業や国家) の部分・肢体という存在のものとして定義される。企業はじめ組織は、そうした人間すなわち有機体の集まりとして、つまり“共同体”として規定されるのである。

ニックリッシュはこの土台の規定の上になつて“経営共同体” (Betriebsgemeinschaft) の理論を展開し、第一次世界大戦後のドイツ企業に行く道を提示したのであるが、現在のドイツでは例えばこうした営みは不充分ではないかと思料する。つまり、現代の経営理論では当座的な処理策ばかりが論じられ、経営参加・共同決定の土台となるような企業理論、さらには企業哲学は、展開されていないように思われる。

ちなみに、上記のような意味での“有機体論”は、近年でも、例えばアメリカ、ハーバード大学の法学者、ケネディ (Duncan Kennedy) の2001年の論考「批判の記号論」 (Kennedy, 2001) において展開されている (詳しくは大橋, 2020b)。

もっともこの場合、経営参加・共同決定の理論的基礎は、生産をはじめとする経営活動の社会化 (社会主義化ではない) にあると考える。経営参加・共同決定は、生産の社会化と私的所有性の矛盾が発現した1つの形態である。この点では、拙前稿 (大橋, 2020a) で既述のように、ドイツにおいて経営参加・共同決定の本質的根拠が、今日では、単に資本と労働との2要素にあるの

ではなく、何よりも公共にあると理論化されていることは卓見であると思料する。

ただしこの場合、経営参加・共同決定により労働側、すなわち事業所協議会・労働組合は、経営を分担するものとなることは否定できない。従ってこの場合、経営理念として、例えば今日では「企業の社会的責任」(corporate social responsibility: CSR)や「サステナビリティ」(sustainability: sustainable development: Nachhaltigkeit)が唱えられているが、これはドイツの共同決定制企業ではどのようなになっているかという問題はある。最後にこの点について、ドイツ、ハンス・ベックラー財団の研究者、ヴィトルス(Kartin Vitols)の2011年の著『持続的発展性：企業の責任：共同決定』(Vitols, 2011)に依拠して考察しておきたい。

(4) 企業の社会的責任—持続的発展の原理

ヴィトルスは、同書の本文冒頭において「企業の社会的責任 (gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen; ただしドイツ語でも corporate social responsibility (CSR) とよばれることが多い) は、企業のサステナビリティ、すなわち持続的発展の諸局面を反映した (aufnimmt) ところの、企業の社会的責任をいうものである。すなわち、企業の社会的責任とは、経済の持続的発展に対し自由意思 (freiwillig) で貢献することをいうものである。つまり、その貢献は、法律上の規定によるものではなく、企業の自己責任 (Eigenverantwortung) で行うものである。ただしその場合サステナビリティは、次の3本の柱、すなわち社会的 (sozial), 経済的 (ökonomisch), 生態的 (ökologisch) の3次元があるもの、つまり、通常、“トリプル・ボトム・ライン” (triple bottom line) とよばれるものである」と規定し (Vitols, 2011, S.7 usw.), 企業の社会的責任とは、端的には、トリプル・ボトム・ラインにより行動することであるとしている。

この考え方にたつと、ドイツの共同決定・経営参加では、このうち社会的次元と経済的次元はもともと共同決定の本来の目的となっているものであるから、特段に論じることを要しない。従って企業の社会的責任、つまりトリプル・ボトム・ラインとして特段に課題になるものは、良好な生態の保持、すなわち自然環境の悪化の防止であるということになる。

そこで、この点について事業所組織法ではどのように規定されているかをみると、まず、事業所協議会の任務 (Aufgaben) として10項目が挙げられている同法第80条では、その1つの事項として「労働災害の防止 (Arbeitsschutz) と事業所関連環境の保持 (betrieblicher Umweltschutz)」が掲げられている (BetrVG, 1972, §80(1)-(9))。

さらに同法第89条では「労働災害の防止と事業所関連環境の維持」(Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz) が条文タイトルとされ、冒頭において「事業所協議会は、事業所において労働災害防止策と事故防止策がとられ、かつ、事業所関連環境保持策が実行されるように努めねばならない」と規定されている (BetrVG, 1972, §89(1))。

さらに、事業所集会 (Betriebsversammlung) の規定では、同集会で雇用者側がなさなくてはならない報告事項として、当該事業所の経済的状態などとともに環境保護の状態があると規定され

ている (BetrVG, 1972, §43(2))。

以上は、さしあたり、事業所組織法にみられるところの、企業の社会的責任の中でも環境問題にかかわる規定であるが、こうした点に関する実際の活動も、この上になって十分に展開されているものとみられる。例えば、アスキルドセン (Askildsen, J. E.) らの調査によると、ニーダーザクセンの製造業の場合、1993~1996年、環境保護のための投資は、事業所協議会のある企業の方が、それが無い企業よりも多いという結果になっている (Askildsen, 2006, zitiert in Vitols, 2011, S.90)。

もっともこれは、事業所協議会のある企業の方が、一般的には、それが無い企業よりも企業規模が大であるものが多いことも一要因である。ヴィトルスは、これをふまえた上で、こうした業界では企業側も労働側も「事業所協議会が、事業所組織法で規定されている程度を超えて、情報をやり取りし、必要な援助を行うようにしている」ことを示しているものと総括している (Vitols, 2011, S.90)。つまり、事業所協議会は企業の社会的責任という意味での経営責任は、これを果たしうるものになっている、というのである。

事業所協議会の経営社会的責任としての環境問題の取り組みは以上とし、次に労働組合についてみると、例えば DGB では、すでに 1972 年に環境問題取り組みの指針 (Leitsätze) を定めているが、1996 年に改訂された DGB 基本綱領 (Grundsatzprogramm) では、サステナビリティ、つまり、環境保持を中心にした社会・経済のあり方を追求目標にすると規定されている。

すなわち、同綱領第 7 項によると、「われわれ労働組合は、次のことに対し責任を負うものであることを宣言する。すなわち、この社会は民主主義と自由、平等と公正 (Gerechtigkeit)、持続的な発展 (nachhaltige Entwicklung) と生態的再興 (ökologische Erneuerung) を旨とするものであって、われわれは労働と環境、社会的理性 (soziale Vernunft) と平和的利害共存 (friedlicher Interessenausgleich) を優先させるものである」 (zitiert in Vitols, 2011, S.70)。

ここには、サステナビリティが基本的行動基準であることが宣せられている。ちなみに、いわゆる「企業の社会的責任」(corporate social responsibility) については、これを「企業のサステナビリティ・責任」(corporate sustainability and responsibility) に変える必要があるという主張が、近年、ケンブリッジ大学のヴィッサー (Wayne Visser) を主唱者として強く提起されている (Lund=Durlacher et al. (eds.), 2019)。今や企業責任の中心におかれるべきものは、サステナビリティであることが一般的見解となりつつある。

ドイツの事業所協議会や労働組合、端的には DGB における企業の社会的責任に関する取り組みは以上とし、最後にドイツの経営参加・共同決定の意義について、テストーフが次のように述べているところを紹介し、本稿の結びの言葉とする。

すなわち、2008 年のいわゆるリーマン・ショックを契機とする大規模な経済後退は、周知のように、世界的に大きな打撃をあたえたものであるが、テストーフは、この点について、ドイツでは多くの企業が労資共同決定のもとにあることが一定の抑止的効果を果たすものとなり、共同決定の有意義性が証されたものという見解もあると述べている (Testorf, 2017, S.35)。

参考文献

- AktienG. (1965), *Aktiengesetz*, 1965.
- Askildsen, J. E., Uwe, J. and Smith, S. (2006), Works councils and environmental investment: theory and evidence from German Panel Data, *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol.60, pp.346-372.
- BetrRG. (1920), *Betriebsrätegesetz*, 1920.
- BetrVG. (1972), *Betriebsverfassungsgesetz*, 1972 (Nachfolger vom abgehobenen Betriebsverfassungsgesetz 1952).
- DrittelbG. (2004), *Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat*, 2004.
- Eva, L. (1995), *Grenzen gesetzlicher Mitbestimmung, eine Untersuchung neuerer Tendenzen mit der Rechtsprechung zur Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen*, Baden-Württemberg: Centaurus Verlag.
- Gennert, T. (2017), Kein Verstoß, *EuGH zu deutscher Mitbestimmung*, *Legal Tribune Online*, abgerufen am 9. Dezember 2019, aus: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/eugh-urteil-c566-15-arbeitnehmer-aufsichtsrat-mitbestimmung-freizuegigkeit/>
- GG. (1949), *Grundgesetz*, 1949.
- Hefermehl, W. (1998), Einführung, in: *Aktiengesetz · GmbH-Gesetz, mit Umwandlungsgesetz, Publizitätsgesetz, Mitbestimmungsgesetzen: Textausgabe mit ausführlichem Sachregister und einer Einführung von Universitätsprofessor Dr. iur. Dr. h. c. Wolfgang Hefermehl*, 30. überarbeitete Auflage, München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Kenndy, D. (2001), A semiotic of critic, *Cardozo Law Review*, vol.22, pp.1147-1189.
- Loderer, E. (1982), Montanmitbestimmung — ihre Möglichkeit und ihre Grenzen — Erfahrungen der IG Metall, *Unternehmensmitbestimmung im Montanbereich*, 1982/10, S.611-617.
- Lund=Durlacher, D., Dinica, V., Reiser, D. and Fifka, M. S. (2019)(eds.), *Corporate Sustainability and Responsibility in Tourism: A Transformative Concept*, Cham: Springer.
- MitbestG. (1976), *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*, 1976.
- Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (1956), *Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, 1956.
- Montan-MitbestG. (1951), *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, 1951.
- Nicklisch, H. (1929-32), *Die Betriebswirtschaft*, Stuttgart.
- Testorf, C. (2017), *Mitbestimmung: DGB: Ein heißes Eisen: Zur Entstehung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer von 1976*, Bonn: Dietz.
- Vitols, K. (2011), *Nachhaltigkeit-Unternehmensverantwortung-Mitbestimmung, Ein Literaturbericht zur Debatte über CSR*, Berlin: Sigma.
- Visser, W. (2014), *CSR 2.0: Transforming Corporate Sustainability and Responsibility*, Springer.
- Weiss, M. (2006), Mitbestimmung auf der Unternehmens- und Betriebsebene, Verzahnung oder Kumulation? abgerufen 10. Oktober, 2019, aus: https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb5/inst/IRP/ZZ__do_not_use_/03_Events/Bitburger_Gespr%C3%A4che/2006/2006_I/Doc/BitburgerGespr_2006_I_Weiss_17_26_geschuetzt.pdf
- 大橋昭一 (1966) 『ドイツ経営共同体論史』中央経済社
- (1999) 『ドイツ経済民主主義論史』中央経済社
- (2020a) 「現代ドイツ企業経営における労資共同決定方式の構想過程—「共同決定法方式」の成立過程の研究 (1) —」『和歌山大学・経済理論』401号, 37-52頁
- (2020b) 「批判的記号論立脚的研究の近年の諸論調—ケネディとスレッドゴールドの所説を中心

に一」『関西大学・商学論集』65 卷 1 号, 77-94 頁

大橋昭一編著・渡辺朗監訳 (1996) 『ニッケリッシュの経営学』同文館

大橋昭一／竹林浩志 (2019) 「現代アメリカの特徴的な労務事情—資本主義的経営力強化の今日的方法—」
『和歌山大学・経済理論』399 号, 17-36 頁

Spreading Codetermination Systems of Business Management in Germany Today

Shoichi OHASHI

Abstract

The codetermination systems of business administration have emerged and spread in Germany. This study examines the issues of deliberating process of Codetermination Law (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer: 1976), arguing the trend of codetermination should be fit for socialization of business activities in the modern mode of capitalist economy.